

高校女教师面临的心理压力及其应对措施研究[※]

张小彩

(河南工业大学 河南 郑州 450001)

摘 要: 本文采用阶段抽样和配额抽样的方法,从6个维度对河南省某高校女教师的生活质量和工作状态进行了调查研究。调查结果显示,女教师的心理状态不容乐观。基于此,本文着重从制度及人文关怀的角度,探讨高校教学、科研、职称、行政等方面管理制度对女教师心理压力、生存状态和发展情况的影响,进而提出合理化建议。

关键词: 高校女教师;生存状态;心理压力;利益诉求

中图分类号: G443

文献标识码: A

文章编号: 2095-7955(2022)03-0087-05

随着时代发展,女性越来越多地进入工作岗位,成为职业女性,承担了家庭和事业的双重责任。高校女教师作为一类特殊的高级知识分子群体,其生活和工作状况自然受到学术界的关注。关于高校女教师工作和家庭关系研究,文献中已经有一些基本研究结果,譬如在高校女教工中普遍形成了一种工作和家庭兼顾的“平衡模式”,更详细的内容可参见^{[1]-[6]}。关注、理解并切实缓解高校女教师心理压力,进而提高她们的工作效率及生活幸福指数,不但可以增进其工作积极性,发挥其创造力,而且对创建和谐校园、稳定教师队伍、避免师资队伍出现“断层”具有重大现实意义。为此,我们通过抽样调查的方式对某校女教师的心理压力来源、生活状态、发展状况与利益诉求满意度进行了调研和分析,进而向有关部门提出了一些相应的参考性建议。

一、研究方法与调查对象基本特征

(一) 问卷调查概况

主要采用问卷调查法和访谈调查法,其中问卷调查从压力、职业满意度和生活满意感等方面入手,结合某校各院系、党政机关及后勤集团女教工实际,设计了《×××校女教师心理压力调查》问卷。调查问卷内容包括高校女教师个人基本情况、压力情况、职业满意度和生活幸福感等。设计问卷在校园女教师

范围内随机发放574份,收回574份,其中有效问卷552份,无效问卷22份,信息不完整58份,有效回收率96.16%。

(二) 资料分析方法

采用传统的克朗巴哈系数测量方法对回收问卷进行测评,分析结果表明,关于女教师工作状态的问卷调查比较合理,而对于其思想和生活状态的调查分析不够深入,设计存在一定问题。总体而言,问卷一致性信度是可以接受的。进而,针对所收集到的调查问卷进行了统计分析。

(三) 调查对象的基本特征

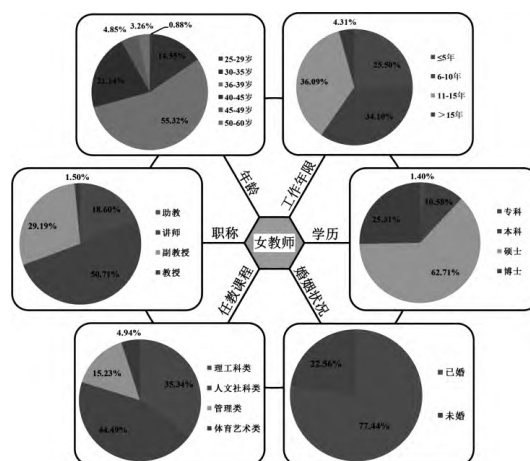


图1 ×××大学女教师不同分析维度下的统计信息

※基金项目: 河南工业大学教育科学“十四五”规划2022年度项目《新媒体时代背景下网络思政协同育人模式改革与实践》(项目编号: 2021JKZD05)。

收稿日期: 2022-04-13

作者简介: 张小彩(1979—),女,河南工业大学机电工程学院党委副书记,讲师,硕士。主要研究方向: 思想政治教育。

某校有专任教师 2501 人,其中女教师 1134 人,有效样本(被调查者均为 60 岁以下)不同分析维度下的统计信息如图 1 所示。

统计结果表明,该校女教工中大多数心理压力都很大,如表 1 所示。该现象虽不好但切实存在,其原因是综合的。目前社会男女地位虽趋于平等,但社会传统一时却难以改变。传统的社会分工赋予女性的家庭责任相对较大,意味着她们需要承受更多的来自于家庭和社会的双重压力,然而其所受教育及所处岗位却拓展了她们的心理和视野,矛盾自然催生问题。尤其是面临工作和家庭出现冲突,需要抉择的时候,她们就比一般职业女性需要承担更大的压力,因此情感诉求更为多元化、复杂化。

表 1 女教工心理压力调查统计表

心理压力大 (80%)		心理压力一般 (19.2%)		没有心理压力 (0.8%)
压力巨大 (35.0%)	压力较大 (45.0%)	压力一般 (15.0%)	压力较小 (4.2%)	一点没有 (0.8%)

二、某高校女教师心理调查现状及统计结果分析

(一) 压力起源——传统社会期待和现代价值追求相冲突

作为高级知识分子中特殊的一类群体,高校女教师对社会角色、家庭以及个人理想实现有着更深的感受和理解,对个人价值实现也有更高层次的要求。她们期望在事业和家庭之间寻求一种均衡,但这只是一种理想状态,现实很残酷,在职业发展的压力和琐碎生活的撕扯中,时间流逝,梦想日渐远去,她们会更多地个人价值实现和传统理念之间徘徊。

在本次调查中,我们针对已婚女教师提出的“如何安排周末时间”的问题调查分析中,得到了意料之中的答案,如图 2 所示。

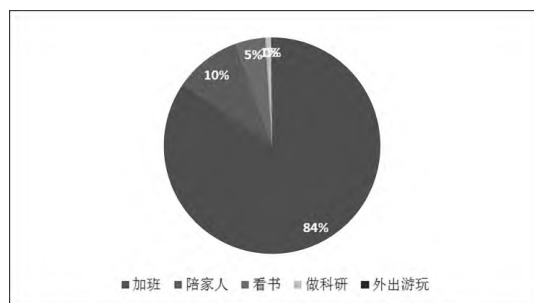


图 2 “如何安排周末时间”问题调查统计分析

从图中我们可以看到该校女教师在双休日多半依然没有时间进行自我调整,主要事物仍然是加班或者照顾家庭,真正在双休日休息放松的不到一半。事实上,女教师的生活大部分都会被这两方面事务

所占据,没有足够时间去调整好自己的状态。

(二) 传统与现代——职业对高校女教师产生的影响

目前,在教育部“破五唯”方针指导下,高等学校对教师的考核评价体系还没有搭建完善,部分高校推行破除终身制,向美国高校学习推行“tenure”制,忽略了我国的具体情况,及高校自身发展状况,因此教师的考核压力非常大,整个群体处于集体焦虑状态。具体到高校女教师群体,其不但要承担来自于社会、婚姻、家庭等生活方面的特殊角色,职业上与男教师一样,面临着考核、教学、科研等重重压力。据作者调研,高校教师初级和中级职称在晋升相对比较简单,高级职称晋升所面临的教学、论文、项目等压力非常大,因而只有极少数教师能晋升到高级职称,特别是正高级职称。因此,在日益内卷的氛围下形成了职业发展中的高校“躺平”现象。由于性别原因,高校女教师群体中这一现象非常普遍(如表 2)。

表 2 已婚及未婚女教师是否继续深造

婚姻状况是否深造	自认为学术能力不够,要继续深造	有机会的话就去深造,视情况而定	不会继续深造
已婚	30.36%	52.47%	16.83%
未婚	40%	44%	16%

通过这个表格,我们可以观察到绝大部分的女教师选择继续深造的或者愿意深造,这也是我们当今社会教育改革背景下的结果,高校教师必须加强自身的专业业务能力,提升自己的资历和学术水平,更好地完成学校的教学及科研任务。而已婚女教师比起未婚女教师对深造的要求稍微低了一点。但是根据统计信息及作者调研,事实上已婚女教师对于深造的要求也很强烈,只是因为自己的家庭角色而不得不承担更多压力,以至于没有更多自己的时间和精力去实现个人理想和价值。

(三) 现代传统女性——高校女教师的社会地位

通过调查发现,该校女教师约占 1/4 的比例夫妻关系一般,1/10 的比例夫妻关系糟糕或非常糟糕;近 1/3 的比例婆媳关系一般,1/10 的比例母子关系一般。事实上,高校教师的职业角色和女性的社会家庭角色往往存在矛盾。高校教师职业在时空上通常有延续性和交叉性,也即科研不分地点、不分时间,教学科研往往延续到工作之外的场所和时间,这样就不容易区分两个角色的界限,从而混淆了工作和生活,并进而会激化矛盾。特别是,职业爬坡期与家庭困难期重叠时。高校中女教师这一群体所受困扰较多,此时如果不及时调整状态,没有适当的情

感宣泄,不能获得单位及家庭的支持与理解,多种社会角色的冲突与负面影响就会处于一种失衡状态,从而产生心理问题^{[8][9]}。

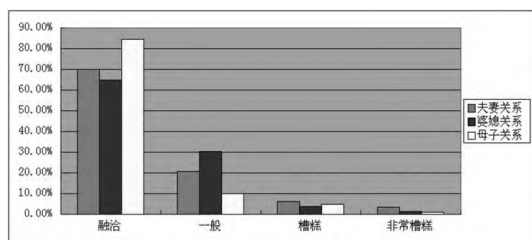


图3 女性教师与家庭成员的关系

(四) 学校压力

1. 高校女教师所面临的管理体制问题

高校在扩大招生规模后,学生数量与日俱增,与之对应的教师工作量也不断攀升。为了保证教学质量,势必就要督促教师在教学方法上进行不断创新。更有一些教师不仅担任教学任务,还担任着某一部门的行政工作,不仅让女教师非常的疲惫,而且无法集中精力高质量地完成教学科研工作,更不能很好地完成行政工作。

2. 女性教师一般心思细腻,情感丰富。女性教师与其他同事相处起来,是较为谨慎的,女性教师在自己的工作圈子里担心在意的东西更多一点,这样也给女性教师带来一部分压力。另外,职场的一些办公室规则同样也充斥在高校教师办公室里,部分教师也是会勾心斗角,相互拆台等,这样的人际让女性教师无法专心地做好在自己的工作,给高校的女性教师带来身心的伤害。我们在调查高校女性教师人际关系时,得到如下结果:

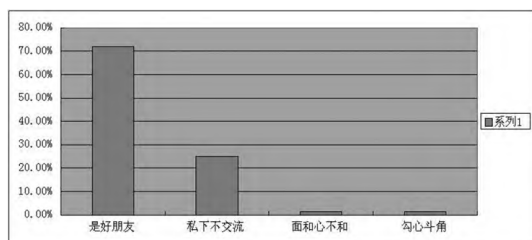


图4 高校教师(中级职称)的人际关系:

(问题: 如何评价您和同事的关系?)

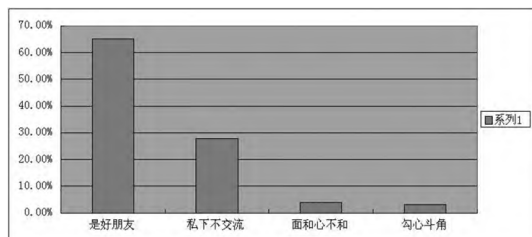


图5 高校教师(高级职称)的人际关系:

(问题: 如何评价您和同事的关系?)

根据结果显示,虽然大部分女性教师愿意把同事当作好朋友,但是还有一部分的女性教师存在着一定的交际问题,并且是不可忽略的一部分。这些交际关系上的问题时刻影响着女性教师的身心健康,给教师的顺利工作带来很大的阻碍。此外,在女性教师跟校(院)领导或其他行政人员的交际时,也存在一定的问题。调查结果表明,分属不同年龄段的女性,因阅历和思想不同,她们跟领导的交际也略所不同。

表3 不同年龄段的女性教师与领导的交际

不同的年龄段与领导的沟通	很乐意去交流	一般	除了工作很少交流	困难
30岁以下	32.00%	40.00%	20.00%	8.00%
30~40岁	26.92%	33.51%	36.81%	2.75%
40~50岁	14.66%	42.66%	37.33%	5.30%
50岁以上	27.50%	56.00%	37.50%	0.00%

不同年龄段的教师都存在着与领导沟通交流的问题,乐于与领导沟通交流的每个年龄段只占少数,而大部分很少与领导交流,甚至感觉与领导交流起来很困难,这就是女教师压力的反映。而通过对比,我们可以发现在很少与领导交流的女性教师中,不同年龄段所占的比例是不一样的。

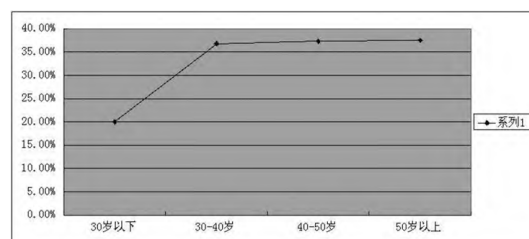


图6 不同年龄段的女性教师与领导的交际

我们发现,随着年龄的增长,30岁以上的女性教师比起30岁以下的女性教师更不愿与领导交流,这可能是因为年龄大的女性教师比较好面子,而且没有年轻女性教师那般有活力,这也是该校女教师心理压力的来源之一。

三、关于学校层面的对策与建议

作为管理方的学校,需要结合自身情况制定恰当的教师评价体系,在学校发展和人文关怀方面寻求平衡点。譬如,多关注教师特别是女教师的切实感受,树立民主、平等、尊重、自由的管理理念,维护教师的权利,协调好工作和人际关系,帮助其解决后顾之忧及实际生活困难,并为教师的事业发展构建良好的支持保障和评价体系等。

(一) 以校女工委委员会为基础,构建辐射各二级单位的女工工作小组

同一个二级学院的女教职工通常在相同学术领

域里有更多的共同语言,并且也有更密切的交流,在此基础上相对更容易建立起良好的、彼此信任的社交关系。譬如:既是邻居又是同事的几个家庭可以协作分工,使孩子们在某户家庭内集中看护两个小时,高校女教师们通过团结协作,运用自己的能力和智慧,超越障碍或限制,最大限度地察觉、利用和获得各种社会支持,这是社会工作助人自助理念的具实践。因此,管理者可从高等学校实行二级管理的特点,发挥校工会及女工委员会的领导作用,将工作做到基层,充分发挥已有的教研室、科研团队、院工会等基层组织作用,从而最终建立以学院为单位的女工工作小组。

(二) 提高高等学校女工组织的专业化水平

高校女工委员会及女工小组多是院系或二级行政机构女教师兼职,时间、精力、专业化等都有所欠缺,因此学校可吸纳具备法律专业背景及心理辅导专长的女教工,从专业层面对女教师在工作、生活中存在的问题给予解答,在关注高校女教师合法权益的同时,依托法律咨询中心,加强女教工劳动安全保障和管理工作力度。

同时,还可以发挥各级基层党组织、教代会、民主党派的作用,提倡女教工在女性权益方面提出自己的合理诉求和呼声。

(三) 创新主题活动,激发女教职工参与兴趣

高等学校女工工作可由校工会牵头,院工会与女工小组具体操作,针对工作和生活等诸多方面,选取女教职工比较感兴趣的课题,开展系列主题沙龙活动,从而构建和谐轻松的氛围。譬如,针对单身女教工的联谊活动,以家庭为单位的互动亲子沙龙等。此外,也可在校园网中开设“在职母亲”专栏,关于社会支持的各种信息可以快速地流转,比如一些较有口碑的中介机构、保姆人选等,从而增加高校女教师们察觉、利用和获得社会支持的能力;她们也可以通过该网络平台交流经验,分享心情,畅所欲言,缓解压力,在扩大社交圈的同时,增进与家人之间的互动沟通。在不断拓展和深化活动内容的同时,更应尊重高校女教职工的意愿,建立对应的较完善的考评、表彰机制,针对女教师的家庭角色和工作角色,开展“完美妈妈”、“最美女教师”等评选活动。

(四) 建立科学的行政管理制度

高校要积极建立科学合理、高效的管理机构和有效的激励制度,积极创造条件满足师生,特别是女教师的合理关切和需求,为她们创造实现人生价值的良好平台。一是要高度重视女教师这一独特群体

在学校发展中作用,加强高校女教师思想政治工作的开展和工作压力的疏导,促使女教师在专业技能、思想道德、文化素养等能力有全面的提升。二是借助校园网、新媒体等媒介,通过网络建立家庭课堂,女教师可以学习或改进家庭成员相处的方法和技巧,包括:与老人的沟通方式、多重家庭角色冲突的处理技巧、分享其他高校女教师的成功经验或体会感受等,以提升能力,优化现有的社会支持网络。三是为女教工搭建建功立业平台,组织女职工参加教学技能竞赛和各类劳动技能竞赛,通过组织教学观摩、学术讲座、岗位练兵、科技创新竞赛等活动,为全面提升女教职工业务水平和科研能力创造平台。四是开展“书香三八”读书活动,通过征文、家书、书画作品,同时树立身边的先进典型,引导广大女教职工推动形成社会文明新风尚。五是要建立基本考核和差异考核相结合的业绩考核机制,尽可能广泛和全面地考虑到各种因素;在“破五唯”的情况下,建立科学合理的考核机制和配套薪酬制度,并适当结合不同学科专业特点、职称、学历等因素。最后,可在基本考核中结合实际情况,如教学、指导学生竞赛、科技创新、第二课堂、思想政治教育等工作与科研工作量的替代机制,既考虑整体工作量完成情况,也考虑到个体差异,让老师们各尽其能,这样既能达到比较好的考核效果,也减轻了教师特别是女教师的压力。

(五) 搭建科学专业的心理支撑平台

搭建科学专业的心理支撑平台应该成为高校管理保障体系的一项重要任务,该系统平台可以为高校师生具有健康心理提供坚实的后勤保障。具体到工作中来,一是要把握新时代高校女教师的心理特点,重视高校女教师心理健康理论研究,多举办“心理沙龙”等活动;二是要利用新媒体专门打造女教师心理健康教育平台,举办各类心理健康教育讲座,积极举办女教职工健康有益的活动竞赛,并建立心理健康档案,采取女教师保健措施;三是持续实施关爱项目,以女职工需求为导向,定期做好女教职工心理健康疏导;四是对教师开设专门的心理健康门诊(目前多数高校的心理咨询部门主要是针对学生),为有特殊需要的教师尤其是女教师提供情绪宣泄、缓解心理压力的合理途径,以及倾诉的场所;五是丰富女职工文化生活,培养高尚情趣爱好,举办太极、健美操、瑜伽等培训班,缓解精神压力,培养积极开朗性格,提升获得感和幸福感。

(六) 营造宽松活泼的校园氛围

作为特殊的高知群体,高校女教师的心理和身体状态既受到整个社会大环境影响,也与其自身的心理和身体素质有关。特别是其所处高校的组织管理风格和校园文化无疑是女教师们最重要的压力源之一。因此,作为管理层,学校应要特别关心和重视女教师这一特殊群体,通过广泛调研,针对压力问题产生的根源,积极地进行管理干预,并构建相应的制度性保障,努力去化解她们面临的压力。具体的,我们从以下几个方面加以阐释:一、为女教师的健身、休闲和娱乐等活动创造条件,营造愉悦、宽松、和谐的气氛,以校园特色主题沙龙为平台,举办女性特色健康活动,使得女教工在工作之余,得到身心有效放松和较好的休息,从而可以精力充沛地投入到各项工作中去;二、加强女教职工丰富多彩的文化建设,开展线上线下各类活动,给女教师提供全面展示自己风采的舞台;三、营造积极向上、和谐共享的支持环境,鼓励并提供机构保障,使女教师可将消极情绪用适当的方式宣泄,这对有效缓解工作和生活压力、减少职业倦怠感极其重要^[10]。

四、结语

通过对某高校女教师的心理压力、生活状况、发展情况、权益维护等影响因素的研究可以发现,高校女教工目前受多种因素的影响,高校应该关注并调研,积极采取相应的措施,建立完善各种平台和机制,以促进女教师群体健康发展。通过思想引领、队

伍建设、维权平台、关爱行动、新媒体展示等方式,为女教工做好服务工作,让女教职工在各自的岗位平台上充分发挥作用,为高等教育和高校的高质量发展作出贡献。

【参考文献】

- [1]程芳.高校女教师职业生涯阻隔的调查与分析[J].教育科学,2011(3):43-45.
- [2]高修娟,傅新球.高校女职工的“工作-家庭”关系及其态度研究——以安徽省芜湖市高校为例[J].重庆与世界(学术版),2014(1):91-94.
- [3]刘玲.高校女教师的工作家庭冲突和社会支持.四川理工学院学报[J].2013(8):22-25.
- [4]岳继勇.论构建缓解高校女教师压力的学校支持环境[J].中国成人教育,2008(1):12-14.
- [5]杨宇辰.理想女性与女性理想之间:高校高学历女教师角色压力及疏解[J].晋阳学刊,2014(3):82-86.
- [6]侯秋霞.教师职业高原现象与教师的专业发展[J].长春工业大学学报(高校研究版),2007(1):24-26.
- [7]戴维·迈尔斯(美).社会心理学[M].北京大学出版社,2011.
- [8]Acker,S.,Gender and Teacher's Work [A],in Michael W. Apple (ed.).Review of Research in Education [C].Washington,DC,1995.
- [9]Da,W.W.,A Regional Tradition of Gender Equity: Shanghai Men in Sydney,Australia[J].The journal of men's studies,2004,12(2):133-149.
- [10]张敏.高校女教师职业倦怠成因及对策[J].攀枝花学院学报,2011,28(2):31-34.

责任编辑:饶 敏

Research on and Countermeasures Against the Psychological Stress Faced by Female Teachers in Colleges and Universities

ZHANG Xiao-cai

(Henan University of Technology Zhengzhou Henan 450001)

Abstract: This paper uses the methods of stage sampling and quota sampling to investigate the quality of life and work status of female teachers in a university in Henan Province from six dimensions. The research results show that the psychological state of female teachers is not positive. Based on it, this paper explores the impact of management systems of teaching, scientific research, professional position, administration and other aspects of colleges and universities on the psychological stress, living conditions and development of female teachers from the perspective of the management system and humanistic care. Then it puts forward reasonable suggestions.

Key words: female teachers in colleges and universities; living state; psychological stress; interest demand